

DARBINIEKU NOSŪTĪŠANA

Jāpēta direktīvas un jāreķinās ar resursiem

Nosūtīt darbinieku darbā uz ārvalstīm, ir svarīgi, lai sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas tiktu veiktas Latvijā; uzņēmēji gaida vienkāršāku, caurspīdīgāku un prognozējamāku procesu



Sagaidām, ka darbinieku nosūtīšanas process tiks padarīts vienkāršāks, caurspīdīgāks un prognozējamāks,

MARIJA MEŠKAUSKA,
AS UPB BIZNES
PROCESU UN NODOKĻU
MENEDŽERE



FOTO - RITVARS SKUJA, DIENAS BIZNESS

INFORMĀCIJAI Kritēriji, kas tiek ņemti vērā, lai saņemtu A1 sertifikātu:

- darbiniekam pirms nosūtīšanas ir jābūt sociāli apdrošinātam personai Latvijā vismaz vienu mēnesi;
- nosūtītajam darbiniekam ir jābūt tieši saistītam ar uzņēmumu, kas viņu nosūta darbā uz ārvalstīm;
- paredzamais darba ilgums nepārsniedz 24 mēnešus;
- uzņēmumam, kas nosūta darbinieku, ir jāveic būtiska saimnieciskās darbības daļa Latvijā.

VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA

Parasti darba ņēmējs ir sociāli apdrošināts tajā valstī, kurā strādā, taču, nosūtīt darbinieku darbā uz ārvalstīm, viņš var palikt sociāli apdrošināts valstī, kurā dzīvo. Lai nodrošinātu to, ka robežu šķērsojošie darba ņēmēji turpinātu saglabāt uzkrātās sociālās apdrošināšanas tiesības un vienlaikus būtu sociāli apdrošināti vienā valstī, Latvija kopš iestāšanās Eiropas Savienībā (ES) īsteno sociālās drošības shēmu koordināciju starp ES/EEZ dalībvalstīm un Šveici. Īstenošanas instrumenti ir regulas, kurās ietvertie nosacījumi balstās uz četriem pamatprincipiem - vienlaikus persona var tikt apdrošināta vienā dalībvalstī; vienlīdzīga attieksme; apdrošināšanas periodu summēšana; pensiju un pabalstu eksports. Sociālās drošības jomā patlaban ir spēkā arī vairāki starptautiskie līgumi. Tādi ir noslēgti ar Ukrainu, Kanādu, Baltkrieviju, Krieviju un Austrāliju.

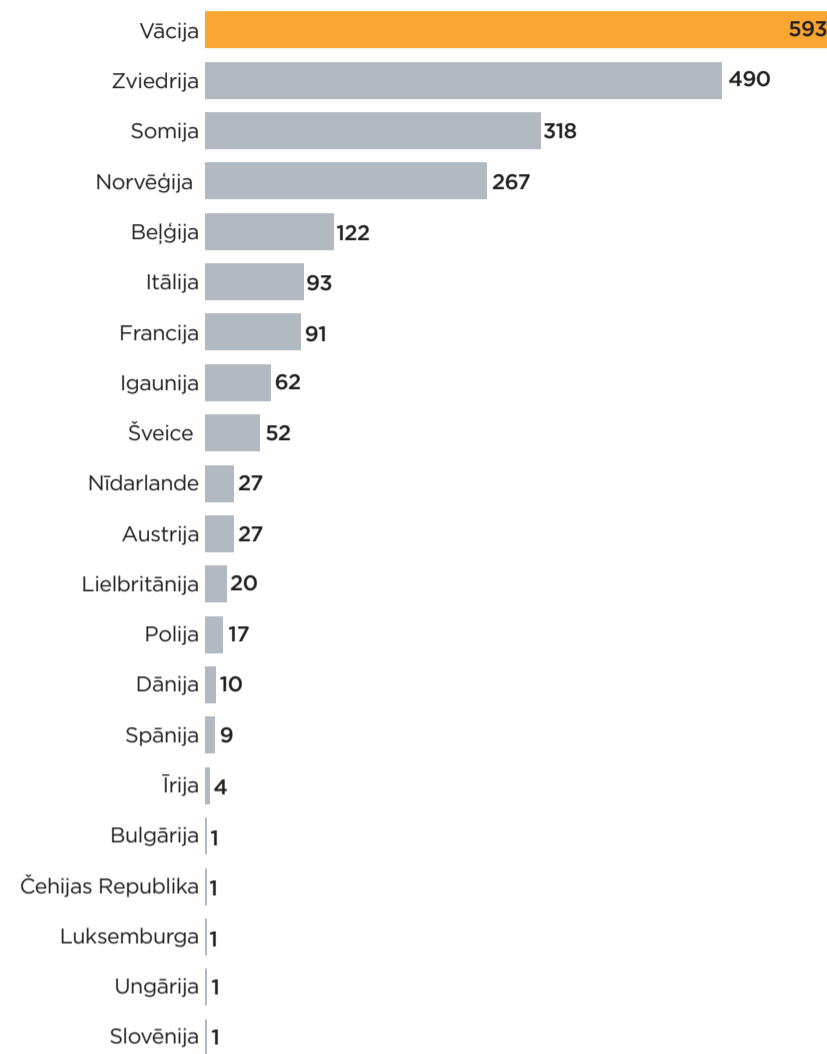
Cieš darbinieki

Darbiniekam, kurš maina nodarbinātības valsti, ir svarīgi izvairīties no situācijas, kad viņš vienlaikus būtu sociāli apdrošināts divās vai vairāk valstīs vai arī nebūtu apdrošināts nevienā valstī. Pēdējā laikā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai (VSA A) nākas saskarties ar situācijām, kad par darbiniekiem ir veiktas valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas vienlaikus vairākās valstīs, kas ir pretunā ES tiesību aktiem un rada nelabvēlīgu situāciju darbinieku sociālo apdrošināšanas tiesību izmantošanai nākotnē. VSA A mēnesi saskaras ar aptuveni 10 šādām situācijām, informē aģentūras Pabalstu metodiskās vadības daļas vecākā eksperte Iveta Suraka. «Pārsvārītie ir gadījumi, kad cilvēkiem Latvijā ir jāsaņem kāds pakalpojums un abas iesaistītās valstis nevar noteikt kompetenci. Tāpat šādi gadījumi tiek konstatēti, kad VSA A saņem citu dalībvalstu izsniegtu A1 sertifikātu kopijas, kā arī gadījumos, kad cilvēki sāk domāt par vecuma pensijas saņemšanu un atklāj, ka ir veikuši paralēlas iemaksas divās valstīs,» viņa skaidro.

Bieži ir sastopami gadījumi, kad vienai personai ir vairāki darba devēji divās valstīs, piemēram, darba devējs Latvijā un darba devējs Lietuvā, un cilvēks darbu veic abās šajās valstīs. Katrs darba devējs sociālās apdrošināšanas iemaksas par darbinieku veic savā mītnes zemē, nebūdam informēti, ka cilvēkam ir otrs darba de-

Valstis, uz kurām nosūtīti darbinieki

2016. gadā, ir nodarbināti vienā no valstīm



VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA

10 830

Tik darba ņēmēju 2016. gadā ir saņēmuši sertifikātus darbam ārvalstīs

VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA

vējs un konkrētā gadījumā nepieciešams noteikt vienu valsti, kurā būtu veicama iemaksa. «Rezultātā darba devējam un darbiniekam rodas administratīva un finansiāla rakstura problēmas. Nepareizi veiktās iemaksas nepieciešams pārnest no vienas valsts uz otru, ievērojot dalībvalstu nacionālo tiesību aktu noteikumus, kas var nebūt labvēlīgi pārņemšanai par atpakaļejošu periodu. Visvairāk cieš tieši darbinieki, kuriem nākotnē ir jāsaņem kāds sociālās apdrošināšanas pakalpojums,» rezumē I. Suraka.

Nosūta vairāk

Ja uzņēmums, kas veic savu saimniecisko darbību Latvijā, darbinieku vēlas nosūtīt laicīga darba veikšanai citā dalībvalstī, uzņēmumam ir jāvērtē VSA A un jāpārprasa A1 sertifikāts. Tas ir dokumentārs apliecinājums tam, ka persona ir reģistrēta kā sociāli apdrošināta persona Latvijā, tātad nodarbinātības laikā citā dalībvalstī iemaksas ir jāturpina veikt Latvijā. Faktiski šis sertifikāts atbrīvo darba devēju no darbinieku reģistrēšanas citās dalībvalstīs sociālās drošības shēmā un sociālo iemaksu veikšanas šajā valstī. Sertifikāts ir jāuzrāda nodarbinātības valstīs (uz kuru darba devējs ir nosūtījis strādāt) kompetentajai iestādei, ja tā to pieprasa. 2016. gadā šādus sertifikātus ir saņēmuši 10,8 tūkst. darba ņēmēju, kas ir par aptuveni 30% vairāk nekā 2015. gadā. Visbiežāk darbinieki ir nosūtīti uz Vāciju, Somiju un Zviedriju. Nosūtītā darbinieka darba ilgums nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus. Tāpat darbiniekus nedrīkst nosūtīt, lai aizstātu citu nosūtīto personu. Darba ņēmēju atļaušu jauna norīkot darbā tajā pašā uzņēmumā un tajā pašā dalībvalstī, ja ir pagājuši vismaz divi mēneši no dienas, kad beidzies iepriekšējais periods, kurā darba ņēmējs bijis norīkots

darbā. Ja nepieciešams ilgāks nosūtījuma periods, tad VSA A ir jāvienojas ar tās dalībvalsti, uz kuru darbinieks tiek nosūtīts, kompetento institūciju par šāda izņēmuma piemērošanu. Maksimālais periods, par kuru, vienojoties ar citu dalībvalsti, A1 sertifikāts var tikt izsniegts nepārtraukti, ir 5 gadi. Gadījumos, kad darbinieka pienākumi paredz, ka vienlaikus vai pārmaiņus darbs tiek veikts vairākās valstīs (piemēram, starptautiskā transportā nodarbinātie; dažādu profesiju speciālisti; darbinieki, kuriem ir darba devēji vairākās valstīs u.c.), nepieciešams noteikt valsti, kurā veicama sociālās apdrošināšanas iemaksas. Uz šādiem darbiniekiem neattiecas darbinieku nosūtīšanas noteikumi, bet gan nosacījumi par darba veikšanu divās vai vairāk valstīs, līdz ar to nav darba ilguma un citu noteikto ierobežojumu. Arī šādiem darbiniekiem nepieciešams saņemt A1 sertifikātu. Latvijā dzīvojošiem darbiniekiem vai darba devējiem jāvērtē VSA A un jālūdz noteikt kompetento valsti iemaksu veikšanai, ja iemaksas būs jāveic Latvijā, aģentūra izsniegs A1 sertifikātu.

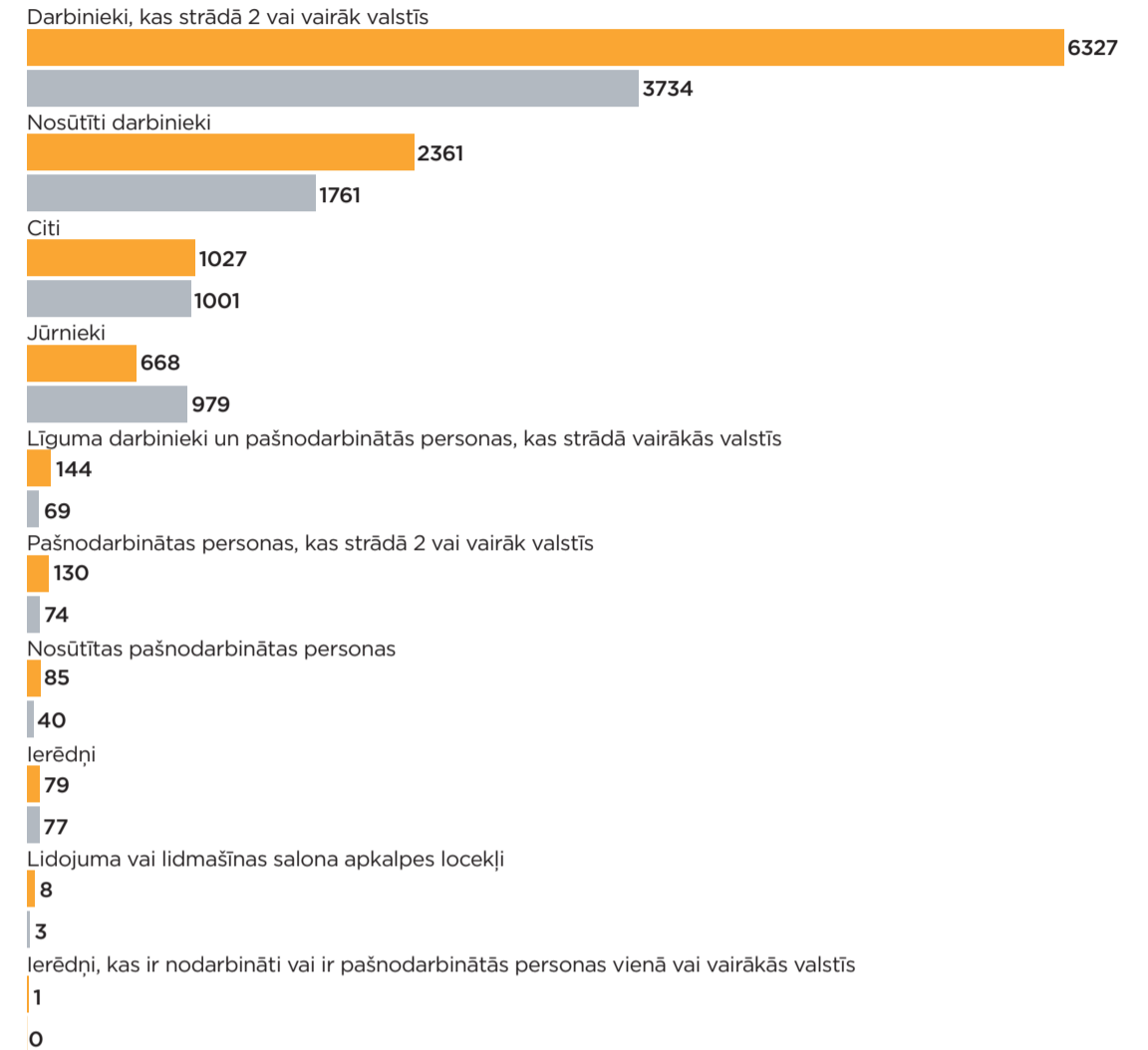
Jāpiebilst, ka Latvijas Investīciju un attīstības aģentūras Eiropas Biznesa atbalsta tīkls Latvijā regulāri sniedz uzņēmumiem konsultācijas un rīko pasākumus, lai informētu par prasībām, kas saistītas ar darbinieku nosūtīšanu darbā uz ārvalstīm.

Nodrošina iemaksas

Lielākie darbinieku nosūtītāji uz ārvalstīm ir būvniecības nozares uzņēmumi. Piemēram, Skonto Grupas uzņēmumi Skonto Prefab, Skonto Plan un LEC darbā uz Apvienoto Karalisti, Zviedriju, Somiju un Vāciju gada laikā nosūta vairāk nekā 400 darbiniekus, bet AS UPB – aptuveni 300 darbiniekus. Pēdējos gados UPB darbinieki ir sūtīti uz Zviedriju, Norvēģiju, Īriju, Dāniju, Lielbritāniju, Lietuvu, Vāciju, Šveici un Islandi, ārvalstīs strādājošo darbinieku skaits ar katru gadu palielinās. Šobrīd ārvalstīs kompānijas darbinieki veic darbus 26 dažādos objektos. Galvenokārt darbam ārvalstīs tiek nosūtīti stikla, metāla un dzelzsbetona būvkonstrukciju montētāji, metinātāji, celtni operatori un būvdarbu vadītāji. Visiem UPB darbiniekiem, kas strādā ārvalstīs, uzņēmums pieprasa A1 sertifikātus un sociālās iemaksas veic Latvijā. «Tādējādi nodrošinām, ka uzņēmuma darbiniekiem tiek saglabāti sociālās apdrošināšanas labumi Latvijā. Ja cilvēks ir

Ārvalstīs strādājošie darbinieki, kam piešķirts A1 sertifikāts

2016. g. 2015. g.



VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA



Lai darbiniekus nosūtītu strādāt uz ārzemēm, ir ļoti precīzi jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi. Konsultatīvā dažādu dienestu palīdzība ir diezgan virspusēja, un visbiežāk uzņēmējam jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi.

ARTŪRS GRAUDIŅŠ,
SKONTO GROUP
PERSONĀLA VADĪTĀJS

strādājis ārvalstīs un tajā valstī ir veiktas sociālās iemaksas, bet, atgriežoties Latvijā, viņam gadās zaudēt darba spēju, viņam nav iespēju saņemt pabalstu Latvijā. Tas attiecas arī uz jautājumiem par stāžu, pensiju un citiem sociālās apdrošināšanas jautājumiem. Esam pieredzējuši, ka cilvēki saskaras ar šādām situācijām, tāpēc maksimāli saglabājam sociālo nodrošinājumu Latvijā, jo UPB darbinieku mītnes zeme ir Latvijā, kur ir viņu ģimenes, nekustamie īpašumi un pārējās svarīgās dzīves jomas,» stāsta AS UPB biznesa procesu un nodokļu menedžere Marija Meškauska.

Nosūtīšanu vienkāršos

Darbinieku nosūtīšana uz ārvalstīm ir sarežģīts process, jo vajag administrēt visas darbinieku sadzīves lietas, kā arī ievērot un izpildīt visas ārvalstu darba normatīvo aktu prasības, secina Skonto Group Personāla daļas vadītājs Artūrs Graudiņš. «Lai darbiniekus nosūtītu strādāt uz ārzemēm, ir ļoti precīzi jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi. Konsultatīvā dažādu dienestu palīdzība dažkārt ir virspusēja, un bieži vien uzņēmējam jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi. Konsultatīvā dažādu dienestu palīdzība dažkārt ir virspusēja, un bieži vien uzņēmējam jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi. Konsultatīvā dažādu dienestu palīdzība dažkārt ir virspusēja, un bieži vien uzņēmējam jāpēta ne tikai Eiropas direktīvas, bet tieši konkrētās valsts likumi.»

Protams, daudzu dokumentu noformēšana un ziņu sniegšana dažādām institūcijām prasa papildu resursus piesaistīšanu,» viņš saka. A. Graudiņš atzīst, ka no VSA A puses šis process ir būtiski uzlabojies, jo iepriekšējos gados A1 sertifikāta saņemšanai bija jāpāriet ilgāks laiks. Eksperta tirgos UPB strādā jau kopš 2005. gada. «Pa šo laiku esam sākuši darbu dažādās valstīs, un ir zināms, ka katrai valstij ir savas nianses darbinieku nosūtīšanā. Ir jāvelta zināms laiks, lai izprastu attiecīgās valsts darba normatīvus, bet ar to vienmēr esam rēķinājušies – mums ir speciālisti, kas ir kompetenti šajos jautājumos un seko līdzi izmaiņām,» teic M. Meškauska. Šobrīd notiek attiecīgās ES direktīvas prasību iestrāde dalībvalstu likumos, kuras izvirza mērķi visām tām nodrošināt visas informācijas par darbinieku nosūtīšanu pieejamību vienviet, bet tas vairumā valstu vēl nav paveikts. «UPB un citiem darba devējiem, kas nosūta darbiniekus uz ārvalstīm, tā būtiski atvieglotu darbu attiecīgajā tirgū – padarītu darbinieku nosūtīšanas procesu vienkāršāku, caurspīdīgāku un prognozējamāku,» konstatē M. Meškauska.

Kristīne Stepiņa